



HESSISCHER LANDTAG

18. 06. 2019

Kleine Anfrage

Dr. Daniela Sommer (SPD) vom 07.05.2019

Tenure-Track-Stellen

und

Antwort

Ministerin für Wissenschaft und Kunst

Vorbemerkung Fragestellerin:

Tenure Track ist dem amerikanischen Bildungssystem entlehnt und soll den Weg in die Professur erleichtern. Seit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 2002 ist es ein möglicher Zusatz bei der Ausschreibung einer Juniorprofessur. Tenure Track bedeutet hierbei die Zusage nach einer befristeten Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur zu erhalten. So kann ein Juniorprofessor ohne erneute Ausschreibung und mithin unter Ausschluss externer Konkurrenz auf eine Lebenszeitprofessur an der eigenen Hochschule übernommen werden.

Vorbemerkung Ministerin für Wissenschaft und Kunst:

Mit Änderung des Hessischen Hochschulgesetzes (HHG) vom 30. November 2015 und der neu etablierten Regelung zur Qualifikationsprofessur mit Entwicklungszusage (§ 64 Abs. 3 HHG) wurde in Hessen die Tenure-Track-Professur eingeführt. Damit hatte Hessen als erstes Bundesland die „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“ des Wissenschaftsrats vom 11. Juli 2014 umgesetzt und einen international anschlussfähigen Karriereweg zur Professur eröffnet, bei dem die Übernahme auf eine dauerhafte Professur - anders als bei Juniorprofessuren - nicht mehr von Stellenvorhalten und einem weiteren Berufungsverfahren, sondern einzig von einer positiven Evaluierung der erbrachten Leistungen abhängt. Gleichzeitig wurde durch die Änderung des HHG die Personalkategorie „Juniorprofessur“ durch die Qualifikationsprofessur ohne Entwicklungszusage gemäß § 64 Abs. 5 HHG ersetzt und als Ausnahmefall vorgesehen.

Zur Beantwortung der Fragen 1 bis 6 sind die Hochschulen um Stellungnahme gebeten worden. Die eingegangenen Rückmeldungen wurden in die Beantwortung eingearbeitet.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele Tenure-Track-Stellen gibt es an den hessischen Hochschulen und wie hoch ist jeweils der Frauenanteil? (Bitte aufgeschlüsselt nach Fachbereichen)

Insgesamt gibt es derzeit 47 Tenure-Track-Stellen an hessischen Hochschulen, wobei der Frauenanteil 42,6 % beträgt. Wie sich die Stellenverteilung für die einzelnen Universitäten und auf Fachbereiche bezogen darstellt, ist ANLAGE 1 zu entnehmen.

Entsprechend § 64 Abs. 3 HHG ist die Berufung von Tenure-Track-Professuren an Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen sowie an der Hochschule Geisenheim möglich. Zum Stichtag der Erhebung, dem 1. Dezember 2018, waren lediglich an den hessischen Universitäten Tenure-Track-Professuren besetzt. An der Hochschule Geisenheim befinden sich zum Zeitpunkt der Anfrage zwei Tenure-Track-Professuren im Besetzungsverfahren.

Da die betroffenen Universitäten Fächerzuordnungen zu Fachbereichen unterschiedlich handhaben, wurden die Angaben der Hochschulen den betreffenden Fächergruppen laut Definition der amtlichen Statistik zugeordnet, um eine Vergleichbarkeit zwischen den Hochschulen zu gewährleisten.

Frage 2. Wie ist das Auswahlverfahren bei Besetzungen?

Für die Besetzung von Tenure-Track-Professuren gelten die gesetzlichen Regelungen für Berufungsverfahren von Professuren gemäß § 63 HHG. Eine Tenure-Track-Professur muss bereits als solche ausgeschrieben werden, also den Hinweis auf die Entwicklungszusage enthalten. Zusätzlich zur gesetzlichen Vorgabe regeln die Universitäten die Verfahren und Qualitätsstandards für die Tenure-Track-Verfahren durch hochschulspezifische Satzungen.

Frage 3. Welche Zukunftsperspektiven ergeben sich für die einzelnen bezüglich Frage 1 genannten Stellen?

Gemäß § 64 Abs. 2 HHG wird in einem Evaluationsverfahren unter Beteiligung externer Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler festgestellt, ob sich die Tenure-Track-Professorin oder der Tenure-Track-Professor in Studium und Lehre bewährt hat. Näheres zu den Evaluationsverfahren haben die Hochschulen gemäß der Vorgabe des § 64 Abs. 2 Satz 2 HHG in Satzungen geregelt. Das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, an dem sich in der 1. Förderrunde 2017 alle hessischen Universitäten sowie die Hochschule Geisenheim beteiligt hatten, verlangt als Qualitätsstandard für solche Evaluationsverfahren, dass sie Evaluationskriterien benennen. Diese sollen spätestens in der Berufungsvereinbarung abschließend konkretisiert werden. An der Universität Frankfurt werden z.B. individuelle Zielsetzungen in den Bereichen Forschung, Lehre, Drittmittelwerbung, Weiterbildung, Integration in den Fachbereich und in der akademischen Selbstverwaltung formuliert. Die Universität Gießen legt hingegen auch auf den Bereich der persönlichen Kompetenzentwicklung ausdrücklichen Wert. Damit werden die von der Tenure-Track-Professorin oder dem -Professor erwarteten Leistungen von Anfang an für alle Beteiligten transparent.

Nach einer erfolgreichen Evaluation wird das Beamtenverhältnis auf Zeit oder das befristete Beschäftigungsverhältnis der Tenure-Track-Professorin oder des Tenure-Track-Professors gemäß § 64 Abs. 4 Satz 2 bis 4 HHG in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Damit hängt die Zukunftsperspektive der Professur auf Lebenszeit grundsätzlich alleine von der Bewährung in Studium und Lehre ab, die mit einer positiven Evaluation festgestellt wird.

Fällt die Evaluation negativ aus, kann das Beamtenverhältnis auf Zeit oder das befristete Beschäftigungsverhältnis gemäß § 64 Abs. 4 Satz 6 HHG um bis zu ein Jahr verlängert werden, um einen alternativen Karriereweg vorbereiten zu können.

Frage 4. Wie hoch ist das durchschnittliche jährliche Drittmittelaufkommen, das von Tenure-Track-Stellen eingeworben wird? (Bitte aufgeschlüsselt nach Förderanträgen, der Dauer von Antragstellung bis Bewilligung, Verhältnis von beantragten und genehmigten Drittmittelprojekte (Quote))

An den Universitäten werden keine Daten zu abgelehnten Anträgen und lediglich an der Universität Marburg Angaben zur Dauer von Antragstellung bis Bewilligung erhoben. Die Bearbeitungsdauer von Förderanträgen hängt von der fördernden Institution und den Förderlinien ab, die z.B. von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mit einem Medianwert von 6 bis 7 Monaten angegeben wird. Dieser Wert wird durch die Angaben der Universität Marburg bestätigt. Die Europäische Union hat als verbindliches Zeitfenster zwischen Antragstellung und Projektbeginn den Zeitraum von acht Monaten festgeschrieben.

Daten zu nach Förderanträgen differenzierten, durchschnittlichen jährlichen Drittmittelaufkommen, die durch die einzelnen Tenure-Track-Professuren eingeworben wurden, konnten von den Universitäten nicht in der gewünschten Detailtiefe zur Verfügung gestellt werden. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass sich der Karriereweg der Tenure-Track-Professur, der insbesondere durch das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen zwei Förderrunden in 2017 und 2019 gestärkt wird, noch in der Etablierungsphase befindet. Auch durch die unterschiedlichen Eintrittszeitpunkte der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren, die aufgrund der Programmförderung häufig erst wenige Monate zurückliegen, ist den feststellbaren Drittmittelaktivitäten derzeit eine geringe Aussagekraft zuzumessen. So wurden an der Universität Frankfurt 21 der 23 beschäftigten Tenure-Track-Professorinnen und Professoren in 2017 oder später berufen. Davon abgesehen wird der Forschungserfolg der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im Rahmen ihrer Zwischen- oder Endevaluation auf Basis der mit Ernennung festgelegten Kriterien gemessen werden; hierbei spielen die Drittmittelaufnahmen neben anderen Parametern eine Rolle.

Durch die Universitäten wurde das durchschnittliche jährliche Drittmittelaufkommen der genannten Personengruppe daher geschätzt. Die Universität Darmstadt gibt durchschnittlich pro Jahr und Tenure-Track-Professorin bzw. -Professor einen Wert von ca. 50.000 € an, die Universität Kassel ca. 47.000 €. Zahlen, die durch die Universität Marburg gemeldet wurden, ergeben Schätzwerte zwischen ca. 50.000 und 230.000 € pro Jahr und Person. An der Universität Gießen wurden in 2018 im Durchschnitt je betroffener Person knapp 65.000 € eingeworben bei einer steigenden Prognose. Die Universität Frankfurt konnte zu dieser Frage keine Aussage treffen.

Frage 5. Welche Netzwerke (Partner) werden Inhabern von Tenure-Track-Stellen zur Verfügung gestellt, um interdisziplinäre Forschungsprojekte umsetzen zu können?

Die Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren organisieren, wie andere Professorinnen und Professoren ebenfalls, ihre Forschungsaktivitäten grundsätzlich selbstständig. Einige der hessischen Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren waren bereits oder sind eigeninitiativ in der interdisziplinären Verbundforschung tätig.

Gleichzeitig sind Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an allen hessischen Universitäten zur Begleitung der eigenen beruflichen Entwicklung in die jeweiligen Mentoringsysteme eingebunden und können an den ausgebauten Forschungsförderungssystemen teilnehmen. Sie können unter anderem die Graduierten- oder Forschungszentren und die etablierten Unterstützungsangebote der Universitäten nutzen, die von unterschiedlich gestalteten Anschubfinanzierungen für Forschungsinitiativen (Beispiele: Forschungsförderfonds und Internationalisierungsfonds der Universität Marburg, JLU-Forschungs-Toolbox zum Aufbau von Drittmittelaktivitäten und Vernetzungen) über Netzwerkplattformen (z.B. den Forschungscampus Mittelhessen oder die Projekte und Forschungsverbünde der Rhein-Main-Universitäten) bis zum Zugang zu modernster Technologie und der Unterstützung bei Antragstellung und Drittmitteladministration reichen. An der Universität Marburg unterstützt das vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst geförderte Projekt „UMR 2027“ durch gezielte Vernetzungsaktivität und spezifische Förderangebote die fachbereichsübergreifende, interdisziplinäre Vernetzung in Forschung und Lehre. Der Zugang zu internationalen Netzwerken und interdisziplinären Forschungsprojekten wird auch für Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren durch Abkommen der Universitäten zu Landeskooperationen, Partnerschaften und Austausch- oder anderen Abkommen gefördert.

Frage 6. Welchen Koordinationsbedarf sehen die Betroffenen diesbezüglich?

Konkrete Bedarfe seitens der Betroffenen wurden nicht genannt. Der Koordinations- oder Unterstützungsbedarf in interdisziplinären Forschungsprojekten gestaltet sich nach Aussagen der Universitäten individuell unterschiedlich. Daher bieten sie eine breite Palette von Angeboten bei der Koordination von Forschungsprojekten an, die auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt sind, wie z.B. in den Dekanaten, den Graduiertenzentren, den Akademischen Auslandsämtern oder vergleichbaren Verwaltungseinheiten, den Stabsstellen oder den Dezernaten. Sie können je nach Bedarf angefragt werden.

Frage 7. Wie will die Landesregierung zukünftig die Hochschulen unterstützen, damit sie Nachwuchskräften Perspektiven bieten können?

Strategische Entscheidungen und Personalentscheidungen liegen in Hessen als originärer Bestandteil der Hochschulautonomie grundsätzlich im Zuständigkeitsbereich der Hochschulen.

Die Landesregierung hat sich jedoch bereits in der Vergangenheit für die Verbesserung der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt. So sieht der Hessische Hochschulpakt 2016 bis 2020 vor, dass für den besonders qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive Bedingungen geschaffen und zunehmend Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden sollen. Darüber hinaus wurde mit den Hochschulen vereinbart, dass sie als Steuerungsinstrumente Personalkonzepte entwickeln, die insbesondere auch die Personalstruktur und die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals zum Gegenstand haben. Dies ist mittlerweile an vielen hessischen Hochschulen umgesetzt worden.

Zudem hat sich die Landesregierung mit Unterzeichnung der Verwaltungsvereinbarung zum Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowohl zum langfristigen Nachwuchs definierter Aufwüchse beim wissenschaftlichen Personal als auch zur Sicherstellung der Gesamtfinanzierung verpflichtet.

Gemeinsam mit den Hochschulen wird ein „Kodex für gute Arbeit“ entwickelt werden, der unter anderem die Beschäftigungsbedingungen von Promovierenden und studentischen Hilfskräften thematisiert und Eckpunkte zu Kurzzeit- und Kettenbefristungen formuliert, deren Anteil soweit wie möglich begrenzt werden soll. Befristungen für Qualifikationsstellen sollen so vereinbart werden, dass das angestrebte Qualifikationsziel erreicht werden kann.

Mit den hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) wurden Mitte Mai 2019 Grundsätze zur Beschäftigung des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur vereinbart, deren Eckpunkte eine faire und gute Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regeln. So müssen beispielweise Qualifikationsstellen mindestens den Umfang einer halben Stelle haben, Beschäftigungsverhältnisse unter einem Jahr sollen vermieden werden und für Promotionsstellen sind verbindliche Betreuungsvereinbarungen vorzusehen. Zudem sollen Personalkonzepte für den sogenannten Mittelbau entwickelt werden, die auch die Phase nach der Promotion berücksichtigen.

Von der Zielsetzung, an den hessischen HAWs einen Mittelbau aufzubauen, profitieren die Nachwuchskräfte direkt. Denn damit werden ihre Chancen, sich in einem Beschäftigungsverhältnis qualifizieren zu können, signifikant erhöht. Aber auch von den zusätzlichen 300 W-Stellen, die die Landesregierung zur Verbesserung der Betreuungsrelation zur Verfügung stellen wird, werden auch die Nachwuchskräfte profitieren, deren Chance auf einen weiteren Karriereweg im Hochschulbereich damit erhöht wird.

Neben diesen grundlegenden Maßnahmen unterstützt die Landesregierung die hessischen Hochschulen im Wege der Projektförderung bei einer Vielzahl von Einzelvorhaben, damit den Nachwuchskräften gute berufliche Perspektiven, sowohl innerhalb des Hochschulsystems als auch außerhalb, gegeben werden. Die unter Frage 5 genannten Projekte „UMR 2027“ und der „Forschungscampus Mittelhessen“ sind hierfür ebenso Beispiele wie der Aufbau einer Graduiertenakademie an der Universität Kassel, durch deren Angebote die Promovierenden, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in ihrer wissenschaftlichen Qualifikationsphase unterstützt werden.

Wiesbaden, 5. Juni 2019

Angela Dorn

Anlage

ANLAGE

Anzahl Tenure Track-Stellen nach Fächergruppen und Frauenanteil (in Personen, Stichtag 01.12.2019)

Fächergruppe laut amtl. Statistik	Universität Darmstadt		Universität Frankfurt		Universität Gießen		Universität Marburg		Universität Kassel	
	Anzahl Köpfe gesamt	davon Anteil Frauen in %	Anzahl Köpfe gesamt	davon Anteil Frauen in %	Anzahl Köpfe gesamt	davon Anteil Frauen in %	Anzahl Köpfe gesamt	davon Anteil Frauen in %	Anzahl Köpfe gesamt	davon Anteil Frauen in %
Geisteswissenschaften	0	0	8	62,5	1	100	0	0	0	0
Sport	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	0	9	44,4	0	0	2	0	2	50
Mathematik, Naturwissenschaften	4	50	5	60	4	50	5	40	1	0
Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ingenieurwissenschaften	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Kunst, Kunstwissenschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	6	33,3	23	52,2	5	60,0	8	25,0	5	20,0